Brede aanpak
van
Racisme en Discriminatie



2018

Afbeelding Ollongren voorblad afkomstig van twitter:

https://twitter.com/Fub_Fub/status/1017846631071436800

RACISME EN DISCRIMINATIE

Ronde tafels

Tijdens de ronde tafels op 13 november 2013 werd door bewindslieden uitvoerig gesproken met verschillende betrokken partijen: de Anne Frank Stichting, het Centrum Informatie en Documentatie Israël (CIDI), het Contactorgaan Moslims en Overheid (CMO), het Centraal Joods Overleg (CJO), Forum, de gemeente Arnhem, de Interculturele Alliantie, het Inspraak Orgaan Turken (IOT), het Landelijk Steunpunt gastsprekers WOII, het Nationaal Monument Kamp Westerbork, de MBO raad, het Nationaal Comité 4 & 5 mei, de PO raad, het Nederlands Auschwitz comité en het Samenwerkingsverband van Marokkaanse Nederlanders (SMN).

Opvoeding, ouders en rolmodellen

Bij het tegengaan van discriminatie en racistische denkbeelden spelen ouders een belangrijke rol. Alle deelnemers aan de ronde tafels deelden de mening dat van ouders mag worden verwacht dat zij, in hun rol als opvoeders, hun kinderen opvattingen meegeven waarin geen plaats is voor antisemitisme en racisme.

Brede aanpak van discriminatie

Minister Ollongren (BZK) informeert daarom vandaag de Tweede Kamer over de brede aanpak van discriminatie, die ziet op bewustwording, preventie en bestrijding. De brief is mede namens ministers Koolmees (SZW), Grapperhaus (J&V), Van Engelshoven, Slob (OCW), De Jonge (VWS) en staatssecretaris Van Ark (SZW).



Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Postbus 20018

2500 EA Den Haag

www.rijksoverheid.nl

www.facebook.com/minbzk

www.twitter.com/minbzk

Kenmerk

2018-0000255955

Uw kenmerk

Datum 26 april 2018

Betreft Kabinetsaanpak van discriminatie

Dit kabinet wil discriminatie krachtig aanpakken. Het gelijkheidsbeginsel, neergelegd in artikel 1 van de Grondwet, is van cruciaal belang in een democratische rechtsstaat. In het regeerakkoord 'Vertrouwen in de toekomst' is dan ook neergelegd dat iedereen in Nederland gelijkwaardig is en de vrijheid heeft om zichtbaar zichzelf te kunnen zijn. Waar die vrijheid wordt beknot, er gediscrimineerd wordt of zelfs mensen niet veilig zijn, treedt de overheid actief op. Discriminatie komt, zoals de meldcijfers laten zien, op vele discriminatiegronden, zoals huidskleur, geloof, geslacht, seksuele gerichtheid, handicap, leeftijd of afkomst, voor. Daarom is een brede aanpak nodig, gericht op meerdere verschijningsvormen van discriminatie, die ziet op bewustwording, preventie en bestrijding.

Het Nationaal actieprogramma tegen discriminatie van 22 januari 2016[1] is er, samen met het Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie[2] en het Actieplan Zwangerschapsdiscriminatie[3], op gericht een doeltreffende en samenhangende aanpak van discriminatie te verzekeren. Mede namens de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, de minister van Justitie en Veiligheid, de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, de minister voor Basis- en Voortgezet Onderwijs en Media, de minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport en de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bied ik u hierbij de kabinetsaanpak van discriminatie aan en, voor het eerst in samenhang, de jaarlijkse Voortgangsrapportage over de drie bovengenoemde actieplannen tegen discriminatie. In deze brief zal ik allereerst ingaan op de recente meldcijfers van discriminatie uit 2017. Deze vormen een belangrijke, echter niet de enige, indicatie voor de mate waarin zich verschillende vormen van discriminatie voordoen in de samenleving. Daarna zal ik, op basis van het regeerakkoord, ingaan op de speerpunten die het kabinet heeft bij de aanpak van discriminatie.

---

[1] Kamerstukken II 2015/16, 30950, nr. 84.

[2] Kamerstukken II 2013/14, 29544, nr. 523.

[3] Kamerstukken II 2016/17, 29544, nr. 775.

Ik zal in de bijlagen tot slot ook rapporteren over de voortgang van de lopende maatregelen uit de drie actieplannen tegen discriminatie. Hierbij zal ik ook ingaan op diverse moties die uw Kamer het afgelopen jaar op het terrein van discriminatie heeft aangenomen.

1. Meldingen van discriminatie in Nederland

Inzicht in het aantal meldingen van discriminatie is van groot belang bij het treffen van de juiste maatregelen om discriminatie tegen te gaan. Jaarlijks verschijnen dan ook rapporten met een overzicht van de binnengekomen meldingen. Bij deze brief worden u de vandaag verschenen rapporten "Discriminatiecijfers in 2017" en "Strafbare Discriminatie in Beeld 2017" aangeboden (bijlage 4 en 5).

Discriminatiecijfers in 2017

In het rapport "Discriminatiecijfers in 2017" worden de door de politie geregistreerde discriminatie-incidenten en de meldingen van discriminatie die bij de antidiscriminatievoorzieningen (ADV's) zijn binnengekomen, besproken. Deze cijfers zijn aangevuld met gegevens van onder meer het College voor de Rechten van de Mens en het Meldpunt Internetdiscriminatie (MiND). Daarmee ontstaat een samenhangend overzicht van in Nederland geregistreerde discriminatie-incidenten en –meldingen.

De cijfers in het rapport geven een indicatie van de mate waarin discriminatie in de Nederlandse samenleving plaatsvindt. Discriminatie wordt niet altijd als zodanig herkend. En een groot deel van de discriminatie-ervaringen wordt helaas niet gemeld, ondanks grote inspanningen om de meldingsbereidheid te bevorderen en de bijstand door en vindbaarheid van de instanties waar gemeld kan worden te vergroten. Bij de cijfers past verder de kanttekening dat het daarbij gaat om *mogelijke* gevallen van discriminatie en niet uitsluitend om gevallen waarin discriminatie is vastgesteld. Het rapport geeft echter wel inzicht in het soort incidenten dat zich voordoet, wie erdoor getroffen worden en op welke plekken het gebeurt. Daarmee is het rapport van wezenlijk belang om effectief te kunnen optreden tegen discriminatie.

Het totaalbeeld van de in 2017 geregistreerde discriminatie-incidenten en -meldingen laat zien dat het aantal politieregistraties daalde, het aantal meldingen bij de ADV's en het meldpunt voor discriminatie op het internet MiND ongeveer gelijk bleef en het aantal vragen en meldingen bij het College voor de Rechten van de Mens toenam:

- De politie registreerde 3.499 discriminatie-incidenten (meldingen, aangiftes en eigen waarnemingen van discriminatie en commune delicten, zoals vernieling en mishandeling, met een discriminatoir motief), 20% minder dan in 2016.

- Daarnaast registreerde de politie 1.506 discriminatie-incidenten gericht tegen een werknemer met een publieke taak (vooral politieagenten). Dit aantal is ongeveer gelijk aan 2016.
- Bij de ADV's kwamen in totaal 4.691 meldingen binnen, een vergelijkbaar aantal als in 2016 (1% minder).
- Bij MiND kwamen 1.367 meldingen van discriminatie op het internet binnen. Dit is een stijging van 49% ten opzichte van 2016. Deze stijging is in ieder geval gedeeltelijk te verklaren door het vervallen van de mogelijkheid om internetdiscriminatie (tevens) te melden bij een ander loket, het Meldpunt voor discriminatie op het internet (MDI).
- Het College voor de Rechten van de Mens ontving 416 verzoeken om een oordeel, 10% minder dan in 2016. Het aantal vragen en meldingen bij het College steeg met ruim een derde (van 3.142 in 2016 naar 4.259 in 2017), mede in verband met het in 2017 bij het College ingestelde meldpunt Zwangerschapsdiscriminatie.[4]

Opvallend was de stijging van het aantal registraties van discriminatie op grond van handicap of geslacht. In beide gevallen heeft dit mogelijk te maken met specifieke publiekscampagnes en de media-aandacht voor de implementatie van het VN-verdrag inzake de rechten van mensen met een beperking en voor discriminatie vanwege zwangerschap.

Bij bijna één op de vijf door de politie geregistreerde discriminatie-incidenten was sprake van geweld. Dit varieert van het uitdelen van een klap, tot een vechtpartij en mishandeling. Het ging in 2017 om 603 incidenten van geweld (meestal in combinatie met een discriminerende uitlating). Daarnaast registreerde de politie nog eens 474 incidenten waarbij sprake was van bedreiging. Het aantal geregistreerde bedreigingen en geweldsincidenten nam daarmee weer toe, nadat het niveau de afgelopen jaren lager was.

Net als in de afgelopen jaren kwam de discriminatiegrond afkomst zowel bij de politie als bij de ADV's het meest voor. De politie registreerde 1.450 discriminatie-incidenten met de grond afkomst (41% van het totaal), waarvan iets meer dan een derde te maken had met de zwarte of donkere huidskleur van de betrokkene. Bij de ADV's waren het 1.800 meldingen, 38%. Relatief daalde het aantal registraties van discriminatie op grond van afkomst ten opzichte van 2016 (van 42% naar 38%, 201 meldingen minder).

---

[4] Zie over de cijfers van het College voor de Rechten van de Mens tevens: Monitor Discriminatiezaken 2017, College voor de Rechten van de Mens (12 april 2018), https://mensenrechten.nl/publicaties/detail/38427.

Strafbare Discriminatie in Beeld 2017

Met de publicatie van het rapport “Strafbare Discriminatie in Beeld 2017” wordt inzicht gegeven in de aanpak van discriminatie door het OM. In dit rapport wordt gerapporteerd over de in 2017 bij het OM ingestroomde en afgedane specifieke discriminatiefeiten op grond van één van de discriminatieartikelen uit het Wetboek van Strafrecht. In het rapport wordt tevens gerapporteerd over ingestroomde commune feiten met een discriminatie-aspect (CODIS-feiten). CODIS-feiten betreffen feiten waarbij een discriminatie-aspect als motief of aanleiding heeft meegespeeld of waarbij van een discriminatie-aspect gebruik is gemaakt om het feit indringender te plegen.

In 2017 stroomden 144 specifieke discriminatiefeiten in, behorend bij 138 verschillende zaken. De specifieke discriminatiecijfers zijn ten opzichte van 2016 gedaald, maar liggen iets hoger dan in 2013, 2014 en 2015. Bij de 144 specifieke discriminatiefeiten werd het meest gediscrimineerd op grond van huidskleur, afkomst, en nationale en etnische afstamming (42%), gevolgd door discriminatie gericht tegen Joden (41%). Daarna was de discriminatie het vaakst gericht tegen personen op grond van hun seksuele gerichtheid (8%) en moslims (7%). De specifieke discriminatiefeiten vonden het vaakst plaats tijdens of rondom sportevenementen (42%). Al deze feiten betroffen leuzen of uitingen van supporters. 19% van de discriminatiefeiten vond plaats op het internet en 13% vond plaats op straat of in openbare gelegenheden.

In 2017 stroomden 187 CODIS-feiten in, behorend bij 154 verschillende zaken. In het geval van de CODIS-feiten is er ten opzichte van 2016 een flinke daling te zien, maar ligt het aantal iets hoger dan in 2015. Bij CODIS-feiten zag het discriminatie-aspect het vaakst op huidskleur afkomst, en nationale en etnische afstamming (45%), gevolgd door homoseksuele gerichtheid (29%). In 9% van de gevallen zag het discriminatie-aspect op Joden. Het percentage in geval van een discriminatieaspect gericht tot moslims is even hoog (9%).

Bij 63% van de ingestroomde CODIS-feiten betrof het commune feit waarbij het discriminatie-aspect meespeelde eenvoudige belediging (artikel 266 Sr), bij 10% van de ingestroomde CODIS-feiten is dat bedreiging (artikel 285 Sr), bij 9% openlijke geweldpleging (artikel 141 Sr.) en in 6% van de gevallen betrof het commune feit mishandeling (artikel 300 Sr).

Per ingestroomd discriminatiefeit is onderzocht hoe het feit is begaan, bijvoorbeeld mondeling, bij geschrift, door middel van een afbeelding, of in samenloop met geweld. In 2017 betroffen de meeste ingestroomde feiten mondelinge uitlatingen (63%), evenals in voorgaande jaren.

Voor dit rapport is voor het eerst onderzocht wat de relatie is tussen de aangever en de persoon tegen wie aangifte is gedaan. Zo is onder andere gekeken naar hoe vaak een publiek persoon en hoe vaak een persoon namens een organisatie of stichting aangifte hebben gedaan van discriminatie. De categorie ‘aangifte vanuit stichting of organisatie’ bedraagt in 2017 16% van alle aangiften. De categorie ‘Eigen waarneming door politie of opsporing zonder aangifte (in opdracht van OM)’ is de grootste categorie (42%). Dit is te verklaren doordat veel

voetbalsupporters na de eigen waarneming van de politie op heterdaad zijn aangehouden.

De meerderheid van de antisemitische uitingen die in 2017 bij het OM zijn ingestroomd is voetbal-gerelateerd: het betreft antisemitische uitingen die zijn gedaan rondom of tijdens een voetbalwedstrijd. Veelal betreft het een reactie op de Amsterdamse voetbalclub Ajax. Het Landelijk Expertisecentrum Discriminatie van het OM (LECD) constateert al meerdere jaren een groot aantal discriminatoire uitlatingen door voetbalsupporters. Dit jaar is onder de categorie 'VERDACHTE' de voetbal- en sportsupporter toegevoegd, om de omvang van deze problematiek in beeld te brengen.

Eén van de ontwikkelingen die al enige tijd te zien is, is de ontwikkeling van discriminatie op sociale-mediaplatformen. In totaal vond 12% van alle ingestroomde discriminatiefeiten plaats op sociale-mediaplatformen. Op deze platformen kunnen discriminerende uitingen zich snel verspreiden en lang zichtbaar blijven, waarbij het bereik van de uitingen bovendien groot kan zijn. Dit maakt dat in de tijd dat één verdachte van een strafbare uitlating op internet wordt opgespoord en vervolgd, duizenden anderen inmiddels al vele nieuwe uitlatingen hebben kunnen doen. Alhoewel het OM een krachtig signaal kan geven door strafbare uitingen op internet te vervolgen, zal alleen het strafrecht nooit genoeg zijn om te voorkomen dat steeds nieuwe discriminerende uitingen online verschijnen.

Second European Union Minorities and Discrimination Survey

In september 2017 publiceerde het Grondrechtenagentschap van de Europese Unie (FRA) het EU-MIDIS II deelrapport (*Second European Union Minorities and Discrimination Survey)*.[5] De focus van dit deelrapport ligt op de positie van moslims in Europa en hun ervaringen. De resultaten zijn gebaseerd op interviews met 10.527 mensen met een moslimachtergrond en hebben betrekking op ervaren discriminatie. In Nederland zijn 1245 personen geïnterviewd. Deze groep bestaat uit Nederlanders met een Noord-Afrikaanse of een Turkse achtergrond. Op 8 december 2017 is het volledige EU-MIDIS II rapport gepubliceerd, hierin staan grotendeels dezelfde resultaten voor Nederland.[6] Uit de cijfers blijkt dat een ruime meerderheid van de Nederlandse respondenten (respectievelijk 65% en 59%) de afgelopen vijf jaar geconfronteerd is geweest met discriminatie. In de afgelopen twaalf maanden heeft bijna 40% te maken gehad met beledigende of bedreigende reacties in persoon of online. Verder komt uit het onderzoek naar voren dat 39% van de respondenten in Nederland met een Turkse achtergrond en

---

[5] fra.europa.eu (Second European Union Minorities and Discrimination Survey (EU-MIDIS II) Muslims- Selected findings).

[6] fra.europa.eu (Second European Union Minorities and Discrimination Survey – Technical report).

49% met een Noord-Afrikaanse achtergrond discriminatie hebben ervaren bij het zoeken naar werk.[7]

2. Kabinetsaanpak van discriminatie

De hierboven toegelichte cijfers uit 2017, de recente rapporten en onderzoeken zoals die van het FRA, het televisieprogramma Radar over arbeidsmarktdiscriminatie en het weekblad 'de Groene Amsterdammer' over woningmarktdiscriminatie, maken duidelijk dat de aanpak van discriminatie in Nederland blijvende en onverminderde aandacht verdient. In een rechtvaardige samenleving mag je afkomst, geslacht, geloof of geaardheid nooit je toekomst bepalen en heb je (binnen de grenzen van de rechtsstaat) de vrijheid om in veiligheid jezelf te zijn en daarnaar te leven. We mogen er niet in berusten dat een deel van de Nederlanders zich geen volwaardig onderdeel van de Nederlandse samenleving voelt.

De brede aanpak van discriminatie, ingezet door het Nationaal actieprogramma tegen discriminatie, zal door dit kabinet worden voortgezet en van nieuwe speerpunten worden voorzien. De aanvulling van artikel 1 Grondwet, het fundament van de wettelijke bescherming tegen discriminatie, met de gronden seksuele gerichtheid en beperking, en het verdubbelen van het strafmaximum voor haatzaaien zijn daarbij belangrijke speerpunten. De strafrechtelijke aanpak van discriminatie zal het kabinet meer richten op een breder scala van afdoeningsmodaliteiten. Een belangrijke aanvulling op de civielrechtelijke bescherming van discriminatie vormt de verduidelijking van de rechtspositie van transgender personen en intersekse personen in de Algemene wet gelijke behandeling.

Mijn collega's en ik zullen de lopende en nieuwe maatregelen van de actieplannen tegen discriminatie nauwgezet uitvoeren en onze gezamenlijke inspanningen richten op, onder meer:

- de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie (paragraaf 2.1), waaronder
    - de aanpak van discriminatie bij sollicitatieprocedures, zwangerschap en een stevige handhavende rol voor de Inspectie SZW;
    - de verdere integratie op de arbeidsmarkt van Nederlanders met een migratieachtergrond;
    - een inclusieve overheid en een voorbeeldrol voor de overheidswerkgever;
- een effectievere strafrechtelijke aanpak (paragraaf 2.2)
- de lokale aanpak van discriminatie (paragraaf 2.3), waaronder

[7] Met de voorliggende brief over de kabinetsaanpak discriminatie wordt tevens invulling gegeven aan het verzoek van het lid Kuzu tijdens de Regeling van Werkzaamheden van 21 september 2017.

  - de versterking van antidiscriminatievoorzieningen (ADV's);
  - de stimulering van lokaal antidiscriminatiebeleidl;
- het aanscherpen van het wettelijk kader (paragraaf 2.4).

Binnen het kabinet zijn meerdere bewindspersonen verantwoordelijk voor de aanpak van diverse vormen van discriminatie op verschillende maatschappelijke terreinen. De coördinerende rol ligt bij de minister van BZK en zoals ik tijdens het algemeen overleg discriminatie van 14 februari 2018 heb benoemd, zie ik mijzelf als aanjager en bewaker van de afspraken die in het regeerakkoord gemaakt zijn over de aanpak van discriminatie.[8] Ik wil daar waar nodig een impuls geven aan deze aanpak. Los van de ambtelijke samenwerking tussen de betrokken ministeries, wil ik op bewindspersonenniveau periodiek de onderlinge afspraken bespreken. Ik zal het initiatief nemen voor een bewindspersonenoverleg dat in ieder geval elk half jaar, of zoveel vaker als wenselijk, plaats zal vinden.

Als coördinerend bewindspersoon ben ik van plan om daar waar discriminatie opspeelt, een actieve betrokkenheid te tonen in woord en in daad. Zo heb ik op 28 maart 2018, toen er uit onderzoek van de Groene Amsterdammer discriminatie op de woningmarkt bleek, in een brief aan uw Kamer toegezegd op korte termijn in gesprek te gaan met de brancheorganisaties om afspraken te maken over goed verhuurderschap. Het is belangrijk dat praktijken van discriminatie, nu en in het verleden, boven tafel komen. Eind 2017 verschenen in de media diverse artikelen over sollicitanten die in de jaren '50 bij de gemeente Amsterdam geen baan kregen vanwege hun homoseksualiteit. In die berichtgeving werd gesproken over zogenaamde 'homolijsten'. Momenteel voer ik een vooronderzoek uit om erachter te komen of soortgelijke 'lijsten' ook in andere gemeenten werden opgesteld. Uitkomsten van dit vooronderzoek worden half mei 2018 verwacht. Vervolgens zal ik, mede op basis van deze uitkomsten, samen met de voor het lhbti-emancipatiebeleid eerstverantwoordelijke bewindspersoon, de minister van OCW, ook een onafhankelijk verdiepend wetenschappelijk, historisch onderzoek laten uitvoeren, dat onder andere antwoord moet geven op de vraag of er toentertijd sprake is geweest van het systematisch discrimineren op grond van seksuele geaardheid bij overheidswerkgevers.

2.1 Aanpak arbeidsmarktdiscriminatie

Inclusieve arbeidsmarkt

Het kabinet heeft zich in het regeerakkoord nadrukkelijk uitgesproken tegen arbeidsmarktdiscriminatie: "Arbeidsmarktdiscriminatie is ontoelaatbaar en vereist een stevige aanpak. Het Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie krijgt daarom een vervolg, waarbij onder andere aandacht wordt gegeven aan het bestrijden van discriminatie in sollicitatieprocedures, bij zwangerschap en een stevige

[8] Kamerstukken II 2017/18, 30950, nr. 143 (verslag van een Algemeen Overleg).

handhavende rol voor de inspectie SZW". Bij de uitwerking van het regeerakkoord bouwt de staatssecretaris van SZW samen met andere departementen, alsook partijen zoals het College voor de Rechten van de Mens en de Stichting van de Arbeid, voort op de bestaande actieplannen Arbeidsmarktdiscriminatie en Zwangerschapsdiscriminatie. Goed werkende maatregelen worden gecontinueerd en aangevuld met acties die verder bijdragen aan het tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie. Bij de uitwerking van het vernieuwde Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie wordt, net als in de huidige actieplannen, aansluiting gezocht bij verschillende doelgroepen in het tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie op grond van bijvoorbeeld huidskleur, geloof, geslacht, seksuele gerichtheid, handicap, leeftijd of afkomst. In de komende maanden wordt het vervolg op het Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie nader uitgewerkt. Uw Kamer wordt hier voor de zomer over geïnformeerd.

Uit de uitzending van het televisieprogramma Radar van 29 januari 2018 werd duidelijk dat de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie continue aandacht behoeft. 78 uitzendvestigingen werden geconfronteerd met een discriminatoir verzoek, namelijk liever geen Turkse, Marokkaanse of Surinaamse kandidaten voor openstaande vacatures. Bijna de helft van de benaderde uitzendvestigingen werkte aan dit verzoek mee. Uit de uitzending bleek dat enkele intercedenten zich ervan bewust waren mee te werken aan discriminatie. De staatssecretaris van SZW is aan de slag gegaan om dit probleem aan te pakken. Zo is er overleg geweest met de brancheorganisaties. In een brief die binnenkort naar uw Kamer wordt gezonden, zet zij de gezamenlijke aanpak van het ministerie van SZW en de brancheorganisaties uiteen.

Programma Verdere Integratie op de arbeidsmarkt

Op 30 maart 2018 is uw Kamer geïnformeerd over het programma Verdere Integratie op de arbeidsmarkt.[9] Dit programma richt zich op het verkleinen van de achterstand op de arbeidsmarkt van Nederlanders met een migratieachtergrond. Juist nu is dit programma van groot belang. Onze economie draait op volle toeren en in sommige sectoren is sprake van een groot tekort aan personeel. Tegelijkertijd staat een groot deel van de Nederlanders met een migratieachtergrond aan de kant. Dat is onacceptabel. Zowel voor de mensen zelf als voor de maatschappij als geheel.

Het programma richt zich zowel op werkgevers als op potentiële werknemers. De samenwerking met werkgevers richt zich in eerste instantie op tekortsectoren. Daar zijn mogelijkheden voor het vervullen van vacatures of om combinaties van werken en leren mogelijk te maken. Niet alleen de betrokkenheid van werkgevers is van belang. Ook Nederlanders met een migratieachtergrond zelf kunnen werken aan hun voorbereiding op de arbeidsmarkt. Gezien de diversiteit binnen de

[9] Kamerstukken II 2017/18, 29544, nr. 821.

doelgroep richt het programma zich op interventies voor de volgende drie groepen:

- Interventies voor asielstatushouders. Bij deze groep is de inzet erop gericht om hen zo snel mogelijk naar werk of een opleiding te helpen. Zo ligt vanaf dag één de focus op het leren van de Nederlandse taal en de toeleiding naar betaald werk. Ook wordt gewerkt aan een stevige intake, een persoonlijk Integratie en Participatieprofiel en het verspreiden van goede voorbeelden.

- Interventies voor jongeren. De inzet op jongeren richt zich op het verbeteren van de studiekeuze, het tegengaan van (stage)discriminatie en combinaties van werken en leren als tweede kans voor die jongeren die eerder zijn uitgevallen.

- Interventies voor groepen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Deze aanpak richt zich op Nederlanders met een migratieachtergrond die al langer aan de kant staan. Samen met VNG, Divosa, de betreffende gemeenten en natuurlijk de gemeenschappen zelf, wordt binnen een aantal pilots ingezet op een intensieve en niet-vrijblijvende begeleiding bij de route naar werk.

<u>Programma Inclusieve overheid</u>

In 2016 is in het kader van het Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie een stuurgroep ingesteld waarin de overheidssectoren Rijk en Defensie zijn vertegenwoordigd en de ministeries van SZW en OCW. Doelstelling van het programma Inclusieve overheid is om, zonder afbreuk te doen aan de eigen verantwoordelijkheden van de betrokken sectoren, te zorgen voor inspiratie over het stimuleren van diversiteit binnen de (semi)overheid. Dit door middel van het delen van ervaringen en goede voorbeelden. In 2017 is de stuurgroep uitgebreid met de overheidssector Politie.

Voor het Rijk geldt dat alle ministeries (in 2015 en 2016) afzonderlijk het Charter Diversiteit van de Stichting van de Arbeid hebben ondertekend en eigen plannen van aanpak hebben geformuleerd om diversiteit en inclusie in de organisaties te bevorderen. Ook de sector Politie heeft het Charter Diversiteit ondertekend en is bezig met de uitvoering van een plan van aanpak ter bevordering van diversiteit en inclusie. In 2017 zijn de ministeries bezig geweest met de uitvoering van hun plannen van aanpak Charter Diversiteit. Op Rijksniveau hebben tevens verscheidene acties plaatsgevonden.

In het kader van de motie van de leden Gijs van Dijk en Jasper van Dijk[10] geven we hierbij een overzicht van enkele activiteiten die door de Rijksoverheid worden

---

[10] Kamerstukken II 2017/18, 30950, nr. 146.

ondernomen om discriminatie op de werkvloer te voorkomen en om diversiteit te bevorderen. In de volgende voortgangsrapportage zal verder worden gerapporteerd over de wijze waarop het Rijk invulling geeft aan de motie van Dijk en Van Dijk omtrent het voorkomen van discriminatie op de werkvloer.

- In het kader van een evenwichtige samenstelling van het personeelsbestand is gewerkt aan het bevorderen van het aantal vrouwen in topfuncties (ultimo 2016 bedroeg het aandeel vrouwen in topfuncties 33%). Ten aanzien van etnische diversiteit is afgesproken om toe te werken naar een hoger percentage medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond in de hogere schalen. Hierbij wordt uitgegaan van het relevante aanbod naar opleidingsniveau op de arbeidsmarkt.
- Het werving- en selectieproces van onder meer het Rijkstraineeprogramma is gescreend op bias en selecteurs krijgen standaard een training selecteren zonder vooroordelen aangeboden. Gestimuleerd wordt dat selectieteams divers worden samengesteld.
- De ministeries organiseren bewustwordingssessies en trainingen voor HR-medewerkers, managers en medewerkers om bias te voorkomen en een inclusieve werkomgeving te bevorderen. Diversiteit en inclusie is een thema in de in 2017 gestarte leergang voor beginnend leidinggevenden.
- Het aantal functies voor mensen met een arbeidsbeperking is gestegen, daarnaast zijn en worden er in het kader van social return on investment pilots opgestart voor diverse groepen met een afstand tot de arbeidsmarkt.
- Ter implementatie van het VN verdrag inzake de rechten van personen met een handicap is er door de werkgever rijk een implementatieplan gemaakt. Belangrijke speerpunten hierin zijn: toegang tot overheidsgebouwen, toegankelijkheid van overheidswebsites en het creëren van functies voor mensen met een arbeidsbeperking.
- Het Rijk is aangesloten bij de internationale LHBTI organisatie Workplace Pride, waardoor alle medewerkers van het Rijk kunnen deelnemen aan de activiteiten en trainingen van Workplace Pride.
- In de modelraamovereenkomst uitzendkrachten en in de overeenkomsten voor de inkoopcategorie ICT-inhuur is een clausule opgenomen dat het Rijk een overeenkomst kan ontbinden indien een opdrachtnemer onherroepelijk strafrechtelijk is veroordeeld voor discriminatie of indien personeel van een opdrachtnemer onherroepelijk strafrechtelijk is veroordeeld voor discriminatie.

In 2018 zullen de ministeries en de sector Politie verder werken aan de uitvoering van hun plannen rondom het Charter Diversiteit. Ook zullen de formele kennisuitwisselingen in het kader van het Programma Inclusieve overheid worden voortgezet.

2.2 Strafrechtelijke aanpak van discriminatie

In deze paragraaf gaat het kabinet in op de wijze waarop invulling wordt gegeven aan de rol van het strafrecht in de aanpak van discriminatie. In het Nationaal actieprogramma tegen discriminatie is ingegaan op de noodzaak van een effectieve en zichtbare aanpak van discriminatie. Daarbij is ingezet op een aanpak vanuit meerdere invalshoeken en verantwoordelijkheden, met zowel preventief als repressief beleid, gericht op zowel daders als slachtoffers, door verschillende ketenpartners. Een strafrechtelijke aanpak moet daarbij worden ingezet als 'optimum remedium' bij de bestrijding van discriminatie: omdat het strafrecht alleen niet in staat is een duurzaam antwoord op discriminatie te geven, wordt de strafrechtelijke inzet steeds in de context van andere interventies geplaatst.

Strafrechtelijke interventies zijn primair gericht op het herstel van de openbare orde en het bestraffen van daders. Wanneer naast of aanvullend op een strafrechtelijk traject tevens ingezet wordt op contact tussen dader en slachtoffer (bijvoorbeeld door bemiddeling of mediation) of de dader in te laten zien wat de impact van zijn handelswijze is geweest (bijvoorbeeld door een bezoek aan het Anne Frankhuis) dient steeds zorgvuldig worden bezien hoe het uitvoeren daarvan kan worden ingepast in het executietraject. Het ligt daarom, ook bij strafbare en vervolgbare feiten, voor de hand om in overleg met alle betrokken partijen te bepalen welke interventies het meest zijn aangewezen.

Voor een betekenisvolle aanpak dient de strafrechtelijke inzet steeds in het licht van de bredere aanpak van discriminatie te worden bezien. Discriminatie raakt de gehele maatschappij en vraagt ook om een aanpak die zich op die gehele maatschappij richt. Een aanpak met vele lagen, waar organisaties met verschillende achtergronden en doelstellingen en vanuit verschillende disciplines zich inzetten tegen discriminatie. Het strafrecht fungeert als schakel in deze grotere aanpak.

Indien een aanpak buiten het strafrecht het meest betekenisvol en effectief is, kan het openbaar ministerie ervan afzien om strafrechtelijk op te treden. Daar waar discriminatoire gedragingen voor een betekenisvolle en effectieve aanpak echter (tevens) om strafrechtelijk ingrijpen vragen, is het van belang dat politie en Openbaar Ministerie elkaar weten te vinden en tevens in verbinding zijn met andere ketenpartijen, zoals de ADV's. Het afdoen van incidenten op de plek en de wijze die het meest doeltreffend en effectief is, vraagt om een goed onderhouden netwerk op zowel landelijk als regionaal niveau.

Opvolging aangifte: invulling van het opportuniteitsbeginsel bij discriminatiezaken

Indien iemand aangifte doet van discriminatie, dan is dat een duidelijk signaal dat de betreffende gedraging impact heeft gehad en dat om actie wordt gevraagd. Dat geldt zeker in gevallen waarin een slachtoffer direct wordt geraakt door een delict als mishandeling, belediging of vernieling met een discriminatie-aspect.

Bij de vraag tot wel of niet vervolgen van uitingen zal het Openbaar Ministerie telkens weer een afweging moeten maken tussen bepaalde rechtsbelangen

enerzijds en de bescherming van de vrijheid van meningsuiting anderzijds. Daarbij zullen vooral uitingen die op generlei wijze bijdragen aan het publieke debat, of dat debat zelfs verhinderen, in strijd worden geacht met de waarden van pluralisme, tolerantie en ruimdenkendheid die door het Europees Hof voor de Rechten van de Mens zijn geformuleerd als van belang voor een democratische samenleving. Het is zaak dat een ieder, en zeker ook een andersdenkende, aan het maatschappelijk debat een bijdrage kan leveren zonder angst om beledigd, gediscrimineerd, bedreigd of met andere strafbare feiten geconfronteerd te worden. Ten slotte zal steeds een afweging moeten worden gemaakt of het strafrecht wel het meest betekenisvolle en effectieve middel is om een specifiek geval van discriminatie aan te pakken. Bovenstaande uitgangspunten zullen worden uitgewerkt in een nieuwe versie van de Aanwijzing Discriminatie van het OM, die later dit jaar in werking zal treden.

Samenwerking

De ADV's, politie en OM hebben een volgende stap gezet in een qua effectiviteit verbeterde aanpak van discriminatie. Door het vastleggen van afspraken over de samenwerking willen zij discriminatie-incidenten tijdig en op effectieve wijze oppakken, de voortgang van discriminatiezaken monitoren en bewaken, en slachtoffers van discriminatie zo goed mogelijk ondersteunen bij de uitoefening van hun rechten. Elk incident en elke melding of aangifte van discriminatie willen de drie partijen zo betekenisvol mogelijk afhandelen, zodat het beste en het meeste effect wordt bereikt. Zo zullen ADV's het slachtoffer informeren over de verschillende mogelijkheden om discriminatie aan te pakken, zodat in overleg gekozen kan worden voor de manier die het best bij de zaak en bij het slachtoffer past. Dit soort interventies vraagt van de drie organisaties om over de grenzen van hun eigen terrein heen te kijken en intensiever met elkaar samen te werken. Door kennis en deskundigheid te bundelen, kunnen complexe discriminatiezaken effectiever worden aangepakt zonder dat het slachtoffer en de omgeving uit het oog worden verloren, stellen de drie organisaties. De ADV's, politie en het OM wisselen informatie uit over discriminatie-incidenten, regionale en landelijke discriminatierapportages en analyses. Ze zullen waar mogelijk dezelfde definities hanteren bij de registratie van discriminatieincidenten. Op deze manier zal er beter zicht zijn op de ontwikkeling van discriminatieincidenten. Hiervoor is een landelijk protocol informatie-uitwisseling opgesteld.

Op het delict toegesneden straffen en mediation

In het vervolg op het Algemeen Overleg over discriminatie in de Tweede Kamer in april 2017 zijn twee moties aangenomen die zien op de wijze van bestraffing bij het overtreden van de discriminatieartikelen in het Wetboek van Strafrecht (artikelen 137c t/m 137g en 429quater Sr):

- De motie van de leden Segers en Van Brenk (CU en 50+)[11], die de regering verzoekt, in overleg met de Raad voor de rechtspraak en vertegenwoordigende organisaties, te onderzoeken op welke wijze straffen kunnen worden toegesneden op het discriminatoire karakter van het delict, bijvoorbeeld door het toepassen van een bijzondere voorwaarde of het vormgeven van een op discriminatie toegesneden taakstraf.
- De motie van het lid Azarkan (DENK)[12], die de regering verzoekt, te onderzoeken of en hoe door de overheid gefaciliteerd contact tussen veroordeelde daders van discriminatie en slachtoffers van discriminatie een verantwoorde en effectieve wijze van bestraffing van discriminatie kan zijn, waarbij de deelname van slachtoffers en daders gebaseerd dient te zijn op vrijwilligheid.

Op 25 januari 2018 heeft een expertmeeting over op het delict toegesneden straffen en het inzetten van mediation en slachtoffer/dader-confrontaties bij discriminatiezaken plaatsgevonden met vertegenwoordigers van het OM, de politie, de Nederlandse Orde van Advocaten, Reclassering Nederland, de Landelijke Vereniging tegen Discriminatie, RADAR/Artikel 1, Perspectief Herstelbemiddeling en Restorative Justice Nederland. Voor het kabinet staat een betekenisvolle afdoening van een melding of aangifte voorop. De strafrechtelijke inzet dient dan ook in het licht van de bredere aanpak van discriminatie te worden bezien. Van belang is om helder te krijgen wat het doel is van een interventie. Binnen enkele ADV's lopen succesvolle projecten om daders en meelopers te confronteren met en bewust te maken van het uitsluitende karakter van hun discriminatoire uitingen. ADV's kunnen ook bemiddeling of mediation faciliteren. Een pilot op dit gebied is succesvol gebleken. De samenloop met een strafzaak kan voor zowel dader als slachtoffer echter onvoorziene consequenties met zich meebrengen. Zo kan het deelnemen van een verdachte aan een bemiddelingstraject op gespannen voet staan met het beginsel van de onschuldpresumptie.

Indien voor de strafrechtelijke weg wordt gekozen, heeft een afdoening zoals voorgesteld in de motie Segers en Van Brenk een toegevoegde waarde. Taakstraffen bieden de mogelijkheid om een straf toe te snijden op het discriminatoire karakter van een delict. Bij het opleggen van bemiddeling of een leertraject als bijzondere voorwaarde moet steeds zorgvuldig worden bezien hoe het uitvoeren van een dergelijke straf kan worden ingepast in het executietraject. Voor een succesvol contact tussen dader en slachtoffer of bemiddelingstraject lijkt vrijwilligheid van beide kanten een voorwaarde. Naast aandacht voor de dader dient ook het slachtoffer niet vergeten te worden. Slachtoffers geven vaak aan gehoord te willen worden, vragen beantwoord te willen zien en gerustgesteld te willen worden ten aanzien van hun vrees voor terugkerend slachtofferschap.

---

[11] Kamerstukken II 2016/17, 30950, nr. 109.

[12] Kamerstukken II 2016/17, 30950, nr. 110.

Conform de beide moties zullen meldingen en aangiften bij ADV's en politie, meer dan thans het geval is, worden getoetst aan een breed scala van afdoeningsmodaliteiten. Een brede aanpak en samenwerking zijn daarbij noodzakelijk. Deze werkmethode is verankerd in het Samenwerkingsconvenant tussen OM, politie en ADV's bij de Aanwijzing Discriminatie van het OM.

Kracht van het Verschil

Onder de paraplu van het programma "Kracht van het Verschil" heeft de politie ingezet op de doorontwikkeling van uiteenlopende maatregelen om discriminatie beter te kunnen aanpakken. Dit meerjarig programma werkt aan de ambitie een politie van iedereen te zijn en kent vier strategische doelen: het versterken van de verbinding met de samenleving, het verbeteren van het vakmanschap (waaronder de aanpak discriminatie en betere proactieve politiecontroles), het ontwikkelen van een inclusievere werkcultuur bij de politie en meer diversiteit in de teams. In 2017 zijn er belangrijke stappen gezet. De streefnorm van een nieuwe instroom van 25% van politiemedewerkers met een dubbele culturele achtergrond is behaald. Het handelingskader proactief controleren is binnen de politieorganisatie verspreid en er worden trainingen gegeven. De politieapp proactief controleren wordt in het voorjaar van 2018 in een pilot beproefd. De belangrijkste opdracht voor dit programma is om deze, soms weerbarstige thema's duurzaam te borgen in de organisatie, beleid en werkprocessen. De oorspronkelijke looptijd is tot eind 2018, maar de politie beraadt zich op dit moment over de continuïteit vanaf 2019.

2.3 Lokale aanpak van discriminatie

Versterking antidiscriminatievoorzieningen (ADV's)

ADV's spelen een belangrijke rol bij het voorkomen en bestrijden van discriminatie. Gemeenten zijn wettelijk verplicht op basis van de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen (Wga) om een ADV in te richten voor bijstand aan slachtoffers van discriminatie en de registratie van meldingen. De afgelopen jaren zijn verschillende knelpunten ten aanzien van de werking van de ADV's gesignaleerd, die onder meer betrekking hebben op de verscheidenheid van ADV's in grootte, inrichting en onafhankelijkheid, de financiering en de rol van ADV's bij preventie.

Daarom heeft onderzoeksbureau Regioplan in 2017 in opdracht van het ministerie van BZK onderzocht hoe de ADV's in de praktijk werken en georganiseerd zijn. Er zijn momenteel in totaal zo'n achtendertig ADV's, onder te verdelen in drie verschillende organisatietypen:

- onzelfstandig (dat wil zeggen onderdeel van een andere (welzijns-) organisatie) en lokaal opererend
- onzelfstandig en regionaal opererend

- zelfstandig en regionaal opererend

Het rapport van Regioplan concludeerde dat regionaal georganiseerde, zelfstandige ADV's het beste in staat lijken te zijn om slachtoffers van discriminatie ondersteuning te bieden, omdat alle belangrijke randvoorwaarden voor een effectieve ondersteuning bij deze ADV's aanwezig zijn. Zo nemen deze ADV's standaard deel aan het Regionaal Discriminatie Overleg (RDO), waarin de samenwerking tussen de politie, het Openbaar Ministerie en de ADV is vormgegeven. Ook bleken de vindbaarheid en bereikbaarheid beter dan die van ADV's die onderdeel zijn van een gemeente of andere organisatie. Om ook het perspectief van gemeenten ten aanzien van ADV's in beeld te brengen heb ik eind 2017 een onderzoek laten uitvoeren door kennisinstituut Movisie (bijlage 6). Alle gemeenten zijn benaderd met een vragenlijst over hun lokale antidiscriminatiebeleid en de ADV-functie. 216 gemeenten hebben de lijst deels en 154 gemeenten hebben de lijst geheel ingevuld. Er zijn momenteel zo'n 38 ADV's. Gemeenten van 36 ADV's hebben de lijst ingevuld. De respons geeft daarmee een representatief beeld van de stand van zaken van het lokaal antidiscriminatiebeleid in Nederland. Daarnaast zijn dertien gemeenten (telefonisch) geïnterviewd (waaronder Amsterdam, Den Haag, Deventer en Middelburg). De doelstelling van het onderzoek was enerzijds een beeld te krijgen van het antidiscriminatiebeleid dat gemeenten voeren en anderzijds de visie van gemeenten in kaart te brengen over het stelsel van ADV's. De resultaten over het lokale antidiscriminatiebeleid volgen hieronder (onder *Handreiking antidiscriminatiebeleid voor gemeenten*).

<u>Resultaten over het stelsel van ADV's</u>

Hoe tevreden zijn gemeenten over hun ADV's?

- Gemeenten blijken verdeeld over de gewenste bestuurlijke sturing van de ADV's (moet een ADV lokaal zoals nu, of juist op regionaal niveau, bestuurd worden?). Wel blijkt dat gemeenten in de huidige situatie een keuze maken waar zij over het algemeen tevreden mee zijn en die dus kennelijk past bij de lokale situatie.
- De regionaal georganiseerde ADV's scoren het best bij gemeenten. Daarbij scoren de *zelfstandige* regionale ADV's het hoogst maar de regionale *onzelfstandige* ADV's scoren ook hoog. Minder tevreden dan gemiddeld zijn de gemeenten met een lokale onzelfstandige ADV.
- Het toezicht op gemeenten en op de ADV's wordt een aandachtspunt genoemd door gemeenten. Dit met het oog op met name kleinere gemeenten die mogelijk onvoldoende aandacht aan het onderwerp besteden.
- De meerderheid van gemeenten vindt dat de huidige manier van financiering (voor henzelf) goed werkt, maar een meerderheid vindt ook dat het bedrag uit het Gemeentefonds geoormerkt zou moeten zijn.

<u>Vervolgstappen naar aanleiding van het onderzoek</u>

De werking van de ADV's in de praktijk is nu vanuit het perspectief van de ADV's en van gemeenten in kaart gebracht. Voor een definitieve kabinetsaanpak is het

wenselijk dat er vervolgoverleg gevoerd wordt met onder meer de VNG, de G4, de Landelijke Vereniging tegen Discriminatie (LVtD, de branchevereniging van ADV's) en de politie / het OM. Wel lijken enkele oplossingsrichtingen voor de hierboven aangeduide knelpunten in de rede te liggen, die ik zal toetsen bij de meest betrokken partijen.

Oplossingsrichting 1: Voorlopig geen stelselwijziging tot verplichte regionalisering ADV's

Uit het onderzoek van Movisie blijkt niet dat er een breed gedragen wens is bij gemeenten om de verplichting om een ADV in te richten verplicht te verplaatsen naar een regionaal bestuurlijk niveau. Regionale samenwerking is zeker wenselijk en dient bevorderd te worden, zowel bij het antidiscriminatiebeleid als bij de ADV-functie. Deze samenwerking behoeft echter geen wettelijke verankering. Daarmee zou de lokale diversiteit op dit beleidsterrein te veel beperkt worden. Bovendien zou het een enorme verschuiving in het huidige stelsel van ADV's zijn met vergaande wettelijke, bestuurlijke, organisatorische en financiële consequenties. De randvoorwaarden voor een goed functionerende ADV zijn helder in kaart gebracht. De oplossing van de huidige problemen in het stelsel en de gewenste regionale samenwerking lijken op basis van dit onderzoek ook op andere manieren te kunnen worden bereikt. Dit zal samen met de gemeenten (waaronder de G4 en VNG), de ADV's en andere betrokken partners (zoals politie en OM) moeten worden opgepakt.

Oplossingsrichting 2: Bestuurlijk overleg

Uit het onderzoek van Movisie komt een roep om meer betrokkenheid en toezicht vanuit de rijksoverheid naar voren. Ik zal na de zomer het initiatief nemen voor bestuurlijk overleg over de ADV-functie met een aantal gemeenten waar de werking van de ADV's in de praktijk problematisch kan zijn. Daarbij zal ik indachtig de motie Özütok/Van den Hul[13] de financiering van ADV's per melding nadrukkelijk meenemen. In het vervolg zal ik, in samenspraak met de LVtD en de VNG, de werking van de ADV's in de praktijk volgen en waar nodig gemeenten gericht aanspreken op de uitvoering.

Oplossingsrichting 3: Stimulering kleinere gemeenten

Beide delen van het onderzoek van Movisie wijzen uit dat meer stimulans richting de kleinere gemeenten wenselijk zou zijn. Zowel uit de resultaten over het lokale antidiscriminatiebeleid als uit de resultaten over het stelsel van ADV's komt naar voren dat (bestuurlijke) ondersteuning van de kleinere gemeenten ten aanzien van dit onderwerp intensivering verdient. De handreiking voor gemeenten, die in het kader van de lokale aanpak is opgesteld en met deze Voortgangsrapportage wordt gepresenteerd en die onder alle gemeenten zal worden verspreid, biedt

[13] Kamerstukken II 2016/17, 30950, nr. 126.

daar een belangrijk instrument voor. De handreiking zal nadrukkelijk onder de aandacht van kleinere gemeenten worden gebracht.

Samenwerking meldpunten

Naast de reguliere meldpunten voor discriminatie, zoals de politie, ADV's en het College voor de Rechten van de Mens, bestaan er particuliere initiatieven. De diverse typen organisaties hebben hun meerwaarde. Een goede samenwerking is essentieel, opdat het belang van een persoon die discriminatie meldt zo goed mogelijk gediend wordt. Op het specifieke terrein van moslimdiscriminatie heeft SZW een drietal overleggen georganiseerd tussen de verschillende meldpunten om de samenwerking onderling te versterken. Tussen sommige organisaties was al sprake van samenwerking, tussen andere organisaties hebben deze overleggen eraan bijgedragen dat de eerste stappen richting samenwerking worden gezet. De LVtD heeft het voornemen om deze meldpunt-overleggen voort te zetten.

Handreiking antidiscriminatiebeleid voor gemeenten

In het Nationaal actieprogramma tegen discriminatie is een handreiking aangekondigd om de lokale aanpak van discriminatie te stimuleren. De 'Handreiking antidiscriminatiebeleid voor Gemeenten', wordt alle gemeenten als handzaam doorklikbaar pdf-bestand aangeboden en actief onder de aandacht gebracht. Een doorlopende tekst is bijgevoegd bij deze brief (bijlage 7). De handreiking brengt diverse onderzoeken naar effectieve methodieken en lokale *best practices* samen. Om de handreiking goed te kunnen laten inspelen op de behoeften van gemeenten, heeft kennisinstituut Movisie eerst in opdracht van BZK een onderzoek gedaan naar lokaal antidiscriminatiebeleid. Dit onderzoek geeft een goed beeld van de huidige stand van zaken van het lokale antidiscriminatiebeleid.

Onderzoek naar lokaal antidiscriminatiebeleid

Wat doen gemeenten op het gebied van antidiscriminatie?

- In 2012 voerde een kwart van de gemeenten lokaal antidiscriminatiebeleid, dat is in 2017 toegenomen tot een derde van alle gemeenten. 81% van de gemeenten die aangeven geen antidiscriminatiebeleid te voeren, zegt wel ander beleid te voeren dat bijdraagt aan de bestrijding van discriminatie (zoals (arbeids-)participatiebeleid, emancipatiebeleid, veiligheidsbeleid, integratiebeleid).
- Er zijn duidelijke verschillen tussen grote (>100.000 inwoners) en kleine (<25.000 inwoners) gemeenten. Hoe groter de gemeente, hoe groter de kans dat er lokaal beleid wordt gevoerd.
- De maatschappelijke terreinen arbeid en onderwijs krijgen de meeste prioriteit in het beleid van gemeenten. Het antidiscriminatiebeleid is vrijwel altijd gronden-breed, maar seksuele oriëntatie, etniciteit en handicap staan

iets hoger op de agenda. De instrumenten zijn veelal voorlichting/training, campagnes, onderzoek en monitoring.
- Er zijn verschillende redenen aangedragen om géén antidiscriminatiebeleid te ontwikkelen. Sommige gemeenten integreren het onderwerp elders, in andersoortig of regionaal beleid. Er zijn echter ook gemeenten waarbij een combinatie van gebrek aan politieke urgentie, een laag aantal meldingen en een gebrek aan capaciteit en expertise ertoe leiden dat het onderwerp geen prioriteit krijgt.
- Opvallend is dat gemeenten in het onderzoek niet vaak hebben aangegeven te kampen met financiële beperkingen bij het al dan niet voeren van antidiscriminatiebeleid.

Handreiking horecadiscriminatie

In 2014 is de Handreiking aanpak horecadiscriminatie gepubliceerd. Het afgelopen jaar zijn gesprekken gevoerd met diverse stakeholders over de effectiviteit van de aanpak van horecadiscriminatie waaronder ADV's, de Koninklijke Horeca Nederland, enkele gemeenten en het College voor de Rechten van de Mens. Hieruit is het beeld ontstaan dat actoren op de hoogte zijn van de mogelijkheden voor ingrijpen en er ook verschillende initiatieven bestaan om horecadiscriminatie effectiever te bestrijden. Aandacht voor de aanpak van horecadiscriminatie blijft onverminderd van belang. In de bovengenoemde algemene handreiking antidiscriminatiebeleid voor gemeenten, die is opgesteld ter ondersteuning van de preventie en bestrijding van discriminatie. wordt dan ook wederom aandacht gegeven aan horecadiscriminatie.

Lokale bijeenkomsten en projecten

SZW heeft in 2017 door het land verspreid bijeenkomsten georganiseerd om te spreken over moslimdiscriminatie. Voor deze bijeenkomsten waren vertegenwoordigers van lokale islamitische gemeenschappen, gemeenten, ADV's en de politie uitgenodigd. Het doel van deze bijeenkomsten was om op een laagdrempelige manier contact te maken en relaties op te bouwen op lokaal niveau, zodat men elkaar in het geval van discriminatie snel weet te vinden en eenvoudig kan melden. Gezien de grote opkomst voorzagen de bijeenkomsten duidelijk in een behoefte. In enkele regio's heeft het al geleid tot nauwere samenwerking.

Ook zijn projecten ter versterking van de interreligieuze dialoog vanuit het Overleg Joden, Christenen, Moslims (OJCM) ondersteund, evenals de vanuit het Inspraakorgaan Turken (IOT) georganiseerde lokale ontmoetingen tussen Turkse en Joodse organisaties. Ter bevordering van dialoog en ontmoeting is in 2017 een inventarisatie uitgevoerd in zes gemeenten, waarin praktijkvoorbeelden van dialoogvormen tussen de Joodse en Islamitische gemeenschap zijn beschreven. De resultaten daarvan zijn in mei 2017 gepresenteerd tijdens een bijeenkomst voor gemeenten en gemeenschappen.

2.4 Aanscherping wettelijk kader

Hoewel het huidige wettelijke kader om discriminatie aan te pakken voldoet aan internationale verplichtingen, wil het kabinet ook gehoor geven aan maatschappelijke geluiden die vragen om aanscherping en explicitering van de huidige wetgeving. Het kabinet is daarom bereid te verkennen of een separaat '*hate crime*'-artikel toegevoegde waarde heeft in de strafrechtelijke aanpak van delicten met een discriminatoir motief. Een dergelijk wetsartikel wordt al langere tijd bepleit door belangenorganisaties en maakt onderdeel uit van de aanbevelingen die Nederland heeft ontvangen van de Raad van Europa en de Verenigde Naties. De verkenning zal zich vooral richten op de mogelijke toegevoegde waarde en effectiviteit van een dergelijk wetsartikel.

Het kabinet wil een duidelijke grens trekken bij uitlatingen die zich kwalificeren als haatzaaien. Voorkomen moet worden dat het recht op de vrijheid van meningsuiting wordt misbruikt om tweespalt in de samenleving te zaaien. In het regeerakkoord is opgenomen dat in verband met de ernst van het delict haatzaaien de straf dient te worden verhoogd. Deze strafverhoging kan worden gezien in het licht van voornoemde maatschappelijke ontwikkelingen. De verhoging van het strafmaximum benadrukt dat de regering aan de kant staat van mensen die beledigd worden, die gediscrimineerd worden en die zich in hun bestaan in Nederland bedreigd voelen. Tegelijkertijd gaat van de zwaardere strafbedreiging een afschrikwekkende werking uit. Een verhoging van het strafmaximum voor het aanzetten tot haat en geweld zal worden meegenomen in het wetsvoorstel ter wijziging van het Wetboek van Strafrecht in verband met de herwaardering van de strafbaarstelling van enkele actuele delictsvormen (herwaardering strafbaarstelling actuele delictsvormen) dat dit voorjaar ter consultatie zal worden aangeboden.

Over de strafbaarstelling van leeftijdsdiscriminatie naar aanleiding van het aanhouden van de motie van het lid Krol is uw Kamer per brief van 13 september 2017[14] en per brief van 5 december 2017[15] geïnformeerd over de bezwaren die het kabinet ziet in toevoeging van een dergelijke bepaling aan zowel uitings- als uitsluitingsdelicten. In de ogen van het kabinet volstaat het huidige wettelijke kader om leeftijdsdiscriminatie op de arbeidsmarkt tegen te gaan en aan te pakken. Ik voeg daaraan toe dat, mocht op enig moment worden geconcludeerd dat meer dwingende regelgeving nodig is (met als uiterste optie ook strafrechtelijke handhaving), het voor de hand ligt om dergelijke normstelling toe te spitsen op regelgeving inzake gelijke behandeling in het kader van arbeid.

---

[14] Kamerstukken II, 2017-2018, 30 950, nr. 140.

[15] Kamerstukken II, 2017-2018, 30 950, nr. 142.

3. Tot slot

Discriminatie aanpakken vereist een lange adem, veel doorzettingsvermogen en een doordachte gezamenlijke inspanning. Met deze kabinetsaanpak werken we door aan hetgeen in de verschillende actieplannen tegen discriminatie in gang is gezet. Daarnaast richten we onze gezamenlijke inspanningen op een aantal belangrijke speerpunten die in deze brief worden gepresenteerd. Samen met gemeenten, politie, het OM, de ADV's en alle betrokkenen bij de aanpak van discriminatie, richten we ons op een Nederland waarin iedereen zichzelf kan zijn.

De minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,

drs. K.H. Ollongren

NEVER AGAIN
WHAT YOU DO MATTERS

THE CAMPAIGN FOR THE UNITED STATES HOLOCAUST MEMORIAL MUSEUM

May 31, 2016

J.P. van den Wittenboer
Kastanje 28
Mierlo, Noord-Brabant 5731 NK
Netherlands

Dear Mr. van den Wittenboer:

I am pleased to extend a formal welcome to you as a member of the United States Holocaust Memorial Museum's Legacy of Light Society. Legacy of Light Society members are individuals – like you – who have thoughtfully included the Museum in their estate plans or otherwise established a charitable gift annuity, charitable remainder trust or other planned gift for the benefit of the Museum. It is through these gifts that the Museum seeks to ensure that this institution remains a vibrant and transformative force in the 21st century. We welcome your partnership in this historic task.

You are joining us at an exciting time as we are engaged in a comprehensive campaign to raise $540 million - $300 million in cumulative annual funds, $40 million in capital commitments to build a state-of-the-art collections and conservation center, and $200 million in endowment commitments. Enclosed you will find a Confirmation of Deferred Commitment Form. Signing this form will allow the Museum to designate any funds we receive through your estate to the institution's Permanent General Endowment Fund, and be counted today towards our campaign goal. Taking this simple extra step will make your legacy gift that much more powerful. Please note that the form may be rescinded at any time.

Also enclosed is a Consent Form. Please take a moment to complete and return this form as well so that you may receive all the benefits to which you are eligible for, including:

- Legacy of Light Society Memorial Candle
- Membership Pin
- Legacy of Light Membership Card
- Recognition in the Annual Report
- Subscription to the Museum's magazine
- Museum passes for individual and family visits
- 10% Discount at the Museum Shop

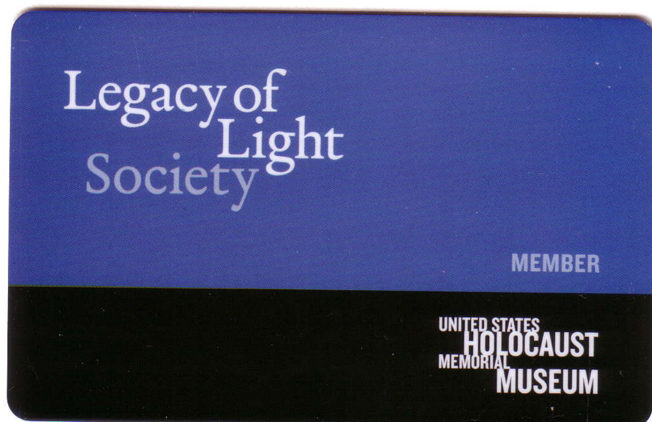
100 Raoul Wallenberg Place, SW Washington, DC 20024-2126 T 202.488.0400 F 202.488.2690 ushmm.org/campaign

In addition, as the Director of Stewardship, for the Legacy of Light Society, you can always contact me with any question or Museum needs. My direct line is 202.488.2634; I can also be reached via email at cmaier@ushmm.org.

Because of the planned gifts from members of the Legacy of Light Society, the Museum is confident that we will succeed in the campaign, which will provide the resources it will take to meet any and all challenges that lie ahead. We are deeply grateful for your commitment to this institution and to the permanence of Holocaust memory.

Sincerely,

Celeste Z. Maier, Director of Stewardship
Legacy of Light Society





UNITED STATES HOLOCAUST MEMORIAL MUSEUM 2018 25



Understanding Today’s Hate Symbols

It has never been more urgent to teach about the consequences of hateful ideology, especially as white supremacists and neo-Nazis are holding events that incite antisemitism across the world. The Museum offers a free online resource that provides historical context to the images and language that are used today by hate groups.

https://bit.ly/2Mi8ijB

Kajsa Ollongren Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, viceminister-president afgebeeld als aanhangster van het Derde Rijk

Geplaatst op 19 januari 2018 door E.J. Bron



"Kajsa, je blijkt een uitstekende leerlinge te zijn!"

Bron:

https://ejbron.files.wordpress.com/2018/01/screenshot_172.png?w=495&h=330

Samenvatting door:

IFUD of Human Rights

2018

(education and non-commercial)



QR-code Jaarverslag 2016-2017 IFUD of Human Rights